

Jaarplan - jaarverslag 2021 - 2022

School Vest
Dordrecht



**School
Vest**

JAARPLAN 2021 - 2022		JAARVERSLAG 2021 - 2022	
School	School Vest	School	School Vest
Datum	27-09-2021	Datum	12-07-2022
Inleiding	<p>Dit document bevat het jaarplan 2021-2022 van School Vest. Het jaarplan beschrijft de uitgewerkte verbeterpunten voor het schooljaar 2021-2022, voortvloeiend vanuit het schoolplan 20219-2023.</p> <p>In ons jaarplan geven we aan welke ontwikkelingen er dit jaar op de agenda staan waarbij de evaluatie van het voorgaande jaar als leidraad dient en welke ontwikkelingen we af willen ronden. Ook staan dit onderwijsjaar verschillende evaluaties op het programma en verwerken we het NPO in het jaarplan.</p> <p>Wij werken volgens een vaststaande p.d.c.a.-cyclus: Plan (Schoolplan / verbeterplan Jaarplan) - Do (uitwerken projectplan/beleidsplan) - Check (tussentijdse evaluaties van het plan met het hele team in werkgroepen en bouw) - Act (uitvoeren projectplan / beleidsplan).</p> <p>D.m.v. de PDCA-cyclus werken we planmatig vanuit eerdere evaluaties zodat we de dingen die we doen, op een gedegen manier doen.</p> <p>Arjan Vis Directeur School Vest</p>	Inleiding	<p>In het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan het uitvoeren van de plannen die voortvloeien vanuit het schoolplan 2019-2023. Daarbij zijn er extra inspanningen geweest rondom het NPO traject.</p> <p>Het afgelopen schooljaar is minder hectisch verlopen dan het jaar ervoor. Toch is de school nog wel een week extra gesloten geweest in de week voor de kerstvakantie vanwege corona. En natuurlijk hebben we vanwege corona te maken gehad met veel personele uitval. De vereniging heeft als doel iets meer boventalig personeel aan te stellen zodat de uitvallende leerkrachten opgevangen kunnen worden. Hiermee blijft het onderwijsleerproces gewaarborgd. Dat is in de meeste gevallen gelukt. Tegelijk hebben we een aantal groepen thuis het onderwijs moeten laten volgen omdat er geen personele bezetting mogelijk was.</p> <p>Het team heeft dit jaar gewerkt aan de ontwikkelingen zoals van te voren is gepland. Veel is in het jaar bereikt. Tegelijk stellen we vast dat nog niet alle ontwikkelingen zo ver zijn als dat we zouden willen. Dat heeft dan weer met verschillende factoren te maken zoals corona, (langdurige) uitval van collega's, aandacht voor inzet van derden en alle lopende en onverwachtse zaken.</p> <p>Wat er bereikt is en wat er nog bereikt gaat worden, is te vinden in de plannen die opgenomen zijn in het jaarverslag. Vanuit deze evaluaties passen we onze jaarplannen weer aan en werken we planmatig door aan de ontwikkeling van de school, van ons onderwijs, van onze organisatie en professionalisering.</p> <p>Arjan Vis Directeur School Vest</p>

Speerpunten	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. De Lego Education leerlijn voor ICT en techniek komt tegemoet aan de leerbehoeften van leerlingen die praktisch ingesteld zijn.	De evaluatie op de streefdoelen zijn per doel uitgeschreven en te vinden in dit jaarverslag.
2. Onze school werkt intensief samen met het Dordrechts Museum wat betreft de wereldoriëntatie leerlijn en onze leerlijn cultureel erfgoed/cultuureducatie. Vanaf september 2019 mogen we ons Museumschool noemen.	
3. Het onderwijs aan hoog- en meerbegaafde leerlingen is volledig verweven in de didactische aanpak in de klas. Er is sprake van een breed en verrijkend aanbod voor alle leerlingen.	
4. Het onderwijs wordt persoonlijk op maat aangeboden, waarbij rekening wordt gehouden met de voorkennis van de leerling en het leer- en denkniveau. Leerlingen zijn actief betrokken bij het eigen leerproces.	
5. Er is sprake van een professionele leergemeenschap waarin leerkrachten en medewerkers van en met elkaar leren, zich ontwikkelen en ruimte is voor talentontwikkeling.	
6. De school heeft een goed pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen. De systematiek van Rots & Water is ingevoerd in het schoolbeleid. Leerlingen worden betrokken bij het schoolklimaat door de inzet van minicoaches. De meldcode is geïmplementeerd volgens het 'Handelingskader kindermishandeling en huiselijk geweld voor het onderwijs'. De aandachtsfunctionaris brengt de meldcode jaarlijks onder de aandacht.	
7. Programma NPO - Rekenen	
8. Programma NPO - Sociaal emotionele ontwikkeling	
9. Programma NPO - Taalaanbod instromende leerlingen met NT2 achtergrond	

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Speerpunt	Het onderwijs aan hoog- en meerbegaafde leerlingen is volledig verweven in de didactische aanpak in de klas. Er is sprake van een breed en verrijkend aanbod voor alle leerlingen.	groot
GD2	Speerpunt	Het onderwijs wordt persoonlijk op maat aangeboden, waarbij rekening wordt gehouden met de voorkennis van de leerling en het leer- en denkniveau. Leerlingen zijn actief betrokken bij het eigen leerproces.	groot
GD3	Speerpunt	Er is sprake van een professionele leergemeenschap waarin leerkrachten en medewerkers van en met elkaar leren, zich ontwikkelen en ruimte is voor talentontwikkeling.	groot
GD4	Speerpunt	De school heeft een goed pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen. De systematiek van Rots & Water is ingevoerd in het schoolbeleid. Leerlingen worden betrokken bij het schoolklimaat door de inzet van minicoaches. De meldcode is geïmplementeerd volgens het 'Handelingskader kindermishandeling en huiselijk geweld voor het onderwijs'. De aandachtsfunctionaris brengt de meldcode jaarlijks onder de aandacht.	groot
GD5	Speerpunt	Programma NPO - Rekenen	groot
GD6	Speerpunt	Programma NPO - Sociaal emotionele ontwikkeling	groot
GD7	Strategisch beleidsplan DSV	De beroepshouding van onze medewerkers is gericht op zowel de interne- als de externe ontwikkeling en processen van de organisatie.	groot
KD1	Speerpunt	De Lego Education leerlijn voor ICT en techniek komt tegemoet aan de leerbehoeften van leerlingen die praktisch ingesteld zijn.	klein
KD2	Kwaliteitszorg	Heldere communicatie over afspraken en controle op het nakomen van de afspraken	klein

Uitwerking GD1: Het onderwijs aan hoog- en meerbegaafde leerlingen is volledig verweven in de didactische aanpak in de klas. Er is sprake van een breed en verrijkend aanbod voor alle leerlingen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Breed en verrijkend aanbod (hoog) begaafde leerlingen
Huidige situatie + aanleiding	Elk kind heeft recht op passend onderwijs. Ook elk hoog- en/of meerbegaafd kind heeft recht op passend onderwijs. We weten dat deze groep leerlingen op school weinig gebruik hoeft te maken van leerstrategieën. Als gevolg is het toepassen van leerstrategieën vaak later moeilijk. Leren leren is een belangrijke component. Een ander uitgangspunt is dat deze groep kinderen anders denkt dan de andere kinderen. Dit ervaren ze elke dag en ze kunnen daar zelf een waarde oordeel aan verbinden. Een positieve mindset aanleren is een belangrijk onderdeel van het onderwijs, evenals het ontmoeten van peers. Een laatste uitgangspunt is dat leerkrachten in de klas te weinig tijd ervaren om deze kinderen voldoende intensieve aandacht te geven om hun talenten goed aan te boren. Het onderwijs moet dus deels ook buiten de klassen plaats vinden. Het aanbod moet echter wel structureel van aard zijn.
Gewenste situatie (doel)	Kinderen die begaafd zijn en moeite hebben met leren, worden hierin begeleid door de HB leerkracht in de Kangoeroe groep. Het doel is om die kinderen zo te helpen dat zij leren om te gaan met hun eigen uitdagingen. De criteria voor deelname aan de Kangoeroe groep is helder en duidelijk voor leerkrachten, IB en ouders. Kinderen die meer verdieping en verrijking nodig hebben, kunnen in de klas onder de vleugels van de leerkracht werken aan een passend programma. Hiervoor is een doorgaande lijn ontwikkeld op Vest van groep 1 t/m groep 8.
Activiteiten (hoe)	1) Inzet van Kangoeroe groepen onder leiding van een leerkracht met een HB achtergrond / opleiding. 2) Opstellen duidelijk criteria voor welke kinderen deze Kangoeroegroep is + communiceren 3) Opstellen / ontwikkelen van een doorgaande lijn in verdieping/verrijking (compacten/verrijken) voor kinderen die uitdagendere lesstof nodig hebben in de groep. 4) Invullen studiedag aangaande HB (Wat betekent dit voor leerlingen, bewustwording LK HB zorg) 5) Onderzoek naar "growth mindset" voor alle leerlingen, wat is er nodig om dit toe te passen op School Vest voor alle groepen en het team.
Consequenties organisatie	Uren werkgroep voor het realiseren van de doelen. Inzet Kangoeroe groep in formatie HB LK afronden scholing Inzet SWV gelden (school arrangement HB) Inzet SWV ondersteuning / scholing (borging schoolarrangement) Inzet DHH Inzet studiedag team
Consequenties scholing	HB LK afronden opleiding Inzet scholing op studiedag team. Inzet scholing op DHH Mogelijk scholing op levelwerk e.d. (ter ondersteuning van de doorgaande verdieping/verrijkingslijn)
Betrokkenen (wie)	projectgroep, team en swv
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Werkgroep: Jolieke Smit, Karien van den Houten, Marjolein Schut.
Kosten	Kosten HB Opleiding al opgenomen in begroting kosten extra opleiding nog onbekend

Meetbaar resultaat	Einde schooljaar 2021-2022: 1) Inhoud en doelstelling Kangoeroe groepen is helder 2) Criteria deelnemende leerlingen Kangoeroe groepen is helder 3) punt 1 en 2 zijn gecommuniceerd met team en ouders. 4) Doorgaande lijn verdieping/verrijking voor G1 t/m 8. 5) Doorgaande lijn is ook bekend bij team 6) Doorgaande lijn is omschreven in handvest "Verdieping en verrijking" 5) DHH is bekend bij LK, inzet structureel opgenomen in ondersteuningsplan
Borging (hoe)	Jaarlijkse evaluatie Kangoeroe doelstelling en criteria door werkgroep Aanbod verdieping / verrijking is terug te zien in de aanpak in de klas (Groepsplan) LK wordt hier actief op bevraagd door IB tijdens groepsbesprekingen . Jaarlijkse evaluatie / bijstelling handvest "Verdieping en verrijking" DHH is opgenomen in het ondersteuningsdocument en in de toets kalender

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
<p>De werkgroep heeft o.a. gewerkt aan het opstellen van het beleidsplan HB. Dat is (aug 2022) in de afrondende fase. In het beleidsplan wordt uiteengezet wat de doelstelling van de Kangoeroe groepen is en welke criteria we als basis hanteren om kinderen op te nemen in deze groep. Vertraging is opgelopen door het wegvallen van één van de Intern begeleiders. Als gevolg is het plan ook nog niet gedeeld met ouders/derden. Zodra het afgerond is, wordt dat opgenomen in de stukken van de school.</p> <p>De werkgroep heeft gewerkt aan de doorgaande lijn verdieping/verrijking voor G1 t/m 8. Het aanbod is aanwezig, tegelijk wordt de uitvoerige omschrijving vervolgd. En dat heeft te maken met het beleidsplan. Nog niet alles is helemaal omschreven.</p> <p>Ondertussen wordt de werkgroep regelmatig benaderd met vragen door collega's aangaande verdieping en verrijking en wordt het aanbod wat aanwezig is ingezet in de klas als dat nodig is. De doorgaande lijn is tot op zekere hoogte bekend bij het team. Natuurlijk krijgt ook dit een gevolg. Dat gebeurt in de vorm van een studiemoment en het toelichten van het "handvest".</p> <p>De DHH is opgenomen in het ondersteuningsdocument. Dat betekent dat het conform de richtlijnen wordt ingezet en uitgevoerd. Op de studiedagen in februari 2022 is het laatste stuk HB training met het team afgerond, is de DHH toegelicht, weten de mensen in de betreffende groepen hoe deze in te zetten en weten de IB en de HB specialist deze te interpreteren. Daarmee is dat stukje scholing afgerond. De HB specialist is bezig met het laatste stuk van haar opleiding, de verwachting is eind oktober af te ronden. De financiële middelen van het SWV zijn met de training van het team verantwoord.</p>	

Uitwerking GD2: Het onderwijs wordt persoonlijk op maat aangeboden, waarbij rekening wordt gehouden met de voorkennis van de leerling en het leer- en denkniveau. Leerlingen zijn actief betrokken bij het eigen leerproces.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Leerstofaanbod: rekenen, begrijpend lezen
Huidige situatie + aanleiding	<p>School Vest werkt adaptief als het gaat om het aanbieden van de lesstof. De leerling wordt actief betrokken bij zijn/haar eigen leerproces. Er worden leer(ling) gesprekken gevoerd en ouder-kind gesprekken waarin de leerling de doelen formuleert voor de komende periode. Om op maat les te kunnen geven is het noodzakelijk te weten wat de voorkennis is. Daarnaast moeten leerlingen zelfstandig kunnen werken aan de eigen leerdoelen. Werkwijzen en methoden worden daarop uitgekozen. De methode rekenen Pluspunt is een aantal jaar geleden aangeschaft, inmiddels zijn alle groepen over. We constateren door de school heen teruglopende rekenresultaten. De keuze voor begrijpend lezen is in het vorige jaar gemaakt. Dat wordt Nieuwsbegrip nieuwe stijl. De handleiding is hiervoor vertaald naar School Vest. In hoeverre deze manier van werken ingezet wordt, is een onderwerp van onderzoek voor dit jaar. De leerlijn technisch lezen is vormgegeven door VVL in G3 om daarna over te gaan op verschillende manieren van aanbod. Deels Estafette, deels leesboeken e.d. Bij de kleutergroepen is er aandacht besteed aan het spelend leren wat tot op vorig jaar een los streefdoel is geweest.</p>
Gewenste situatie (doel)	<p>We willen bereiken dat de rekenresultaten in alle groepen minimaal op het landelijk gemiddelde ligt. Op Vest wordt er a.d.h.v. een heldere doorgaande didactische lijn rekenen gegeven in elke groep. Het rekenonderwijs wordt adaptief aangeboden waar het helder is voor alle betrokkenen welke groep kinderen welk aanbod krijgt en hoe er gedifferentieerd wordt in aanbod, tijd en didactiek. Het hele rekenproces staat kort en krachtig genoteerd in het handvest "Rekenen".</p> <p>Begrijpend lezen wordt conform het handvest "Begrijpend lezen" gegeven in de groepen 4 t/m 8. In de groepen 1 t/m 3 wordt er systematisch en doelgericht gewerkt aan het ontwikkelen van de voorwaarden om tot begrijpend lezen te komen (Aanbod begrijpend luisteren, woordenschat, kennis van de wereld en technisch lezen)</p> <p>Aan het einde van het jaar is duidelijk of de huidige manier van het technisch leesonderwijs in de groepen 3 t/m 8 voldoet. Ook is het duidelijk of er voldoende aanbod is in de groepen 1 en 2 als het gaat om de ontluikende geletterdheid. N.a.v. dit onderzoek wordt aan het einde van dit jaar beslist wat de volgende stappen in het technisch leesonderwijs zijn.</p> <p>Aan het einde van dit jaar wordt er bij de kleutergroepen op een spelende manier gewerkt en geleerd. In de groepen wordt gewerkt aan de voorwaarden om tot rekenen en lezen te komen.</p>
Activiteiten (hoe)	<p>Rekenen: De werkgroep zorgt er voor dat er een doorgaande lijn ontstaat in het rekenonderwijs. De werkgroep verdiept zich in de methode en in de didactiek van de methode. De werkgroep neemt het team hierin mee door de invulling van de werkoverleggen te organiseren op basis van wat nodig is. Tussentijds wordt er door de werkgroep klassenbezoeken uitgevoerd. Aan het einde van dit jaar is er handvest "Rekenen".</p> <p>Begrijpend lezen: De werkgroep organiseert klassenbezoeken om vast te stellen in hoeverre de afgesproken manier van lesgeven in 4 t/m 8 wordt gegeven. De werkgroep stelt het handvest "begrijpend lezen" voor G 1 t/m 8 bij.</p>

	<p>Technisch lezen De werkgroep onderzoekt het technisch lezen aanbod in de groepen 1 t/m 8.</p> <p>Spelend leren De leerkrachten van de groepen 1 en 2 verdiepen zich in hun onderwijs tijdens de 3 wekelijkse gesprekken. Telkens wordt er een onderdeel van de kernvakken meegenomen en verdiept waarbij de manier waarop de inhoud tot stand komt meegenomen wordt.</p>
Consequenties organisatie	Inzet 0,4 FTE ontwikkelingscoördinator Opzetten werkgroepen rekenen en taal/spelling Ruimte creëren in het rooster voor werkgroep overleg en kleuter overleggen Ruimte creëren om mensen op KB te laten gaan, faciliteren van extra mankracht Uren werkoverleg opnemen in de normjaartaak van personeel zijnde professionalisering
Consequenties scholing	Verdieping in de methode door training (inzet training pluspunt) Verdieping in "wat is goed reken- en leesonderwijs" scholing op gebied van rekenen mogelijk scholing op het gebied van spelend leren, (aanvullende scholing op voorgaande jaren)
Betrokkenen (wie)	werkgroep rekenen, ontwikkelingscoördinatoren, directeur, leerkrachten groepen 1/2 en stuurgroep dpl. werkgroep taal/rekenen
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Rekenen: Sophie van Gelderen, Daniëlle Baanvinger, Debbie Nederlof, Brenda Gouw, Richard Willemse, Marlon Huijser. Taal/lezen: Sophie van Gelderen, Stephanie Reppel, Robin Los, Elsje Groot, ANgelo Jansen, Nicole de Bruijn.
Kosten	Kosten personeel opgenomen in de formatie kosten training en literatuur circa 2500,-
Meetbaar resultaat	Einde jaar: is er een zichtbare doorgaande didactische lijn voor het rekenonderwijs is deze omschreven in het handvest "Rekenen" is er een handvest "BG: 4 t/m 8" en worden deze lessen conform dit handvest gegeven in die groepen is er een onderzoek gebaseerd op data met een onderbouwd advies als het gaat om het aanbod technisch lezen. is het aanbod op een spelende manier weggezet in de kleutergroepen
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tussentijdse evaluatie met de werkgroepen in feb, eind eva in juni.
Borging (hoe)	Handvest "Rekenen" en "BGL NB" zijn geïntegreerd in de schoolstructuur KB gericht op deze lessen Handvest "werken in de onderbouw" met daarin het onderdeel spelend leren.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
<p>Eerder was al geconcludeerd dat rekenen aandacht behoeft. De werkgroep rekenen heeft in dit schooljaar de prioriteit gekregen. Vanuit de werkgroep is onderzoek gedaan naar de methode. De methode voldoet in principe. Het is de LK die daar het verschil kan maken. We hebben geconcludeerd dat een additionele training vanuit de methodemakers geen aanvulling is. De verwachte meerwaarde zit in het handelen van de leerkracht tijdens de instructie. De werkgroep heeft zich daarin verdiept en is men aan de slag gegaan met EDI (Expliciete directe instructiemodel). In de werkoverleggen hebben we daar aandacht aan besteed. In de werkoverleggen is steeds aandacht besteed aan samen werken aan een goede instructie. In maart/april is er een ronde klassenbezoeken gedaan waarbij de leden van de werkgroep hebben gekeken naar de kwaliteit van de instructies in de groepen. Vanuit die bezoeken is weer vastgesteld wat nodig is in het werkoverleg om onder de aandacht te brengen.</p> <p>Vanuit het werken met EDI heeft de werkgroep vastgesteld dat een verdieping in EDI zeer waarschijnlijk bijdraagt aan betere rekenopbrengsten. We kiezen er voor om ons in 2022-2023 te scholen in DPL (Doordacht passend leerprogramma). Dat is EDI inclusief Teach technieken, breinsleutels en andere bewezen manieren die het lesgeven kunnen verbeteren. De werkgroep rekenen is volgend . jaar betrokken bij het DPL programma. De trainingen worden uitgevoerd door de CED.</p> <p>De werkgroep heeft het handvest rekenen opgesteld. We stellen vast dat we het rekenen op deze manier in elke klas doceren. Dit doen we om een goede didactische doorgaande lijn te ontwikkelen. Het handvest is gedeeld en te vinden in de daarvoor bestemde ruimte. Nieuwe leerkrachten worden hier in meegenomen.</p> <p>De werkgroep taal/lezen heeft zich verdiept in de methode taal actief en vastgesteld dat we onszelf de vraag moeten stellen of het taalonderwijs op de digitale manier de beste manier is, of dat het beter is op papier te gaan werken. Het antwoord op die vraag wordt in 22-23 verwacht.</p> <p>Het handvest voor BGL is in de maak, we houden vooralsnog vast aan de manier van werken die al een aantal jaar wordt gehanteerd, ondanks dat we weten dat BGL niet alleen het aanbieden van de NB lessen is. Naar TL wordt onderzoek gedaan. We hebben op dit moment nog onvoldoende onderzocht wat nodig is voor de school als het gaat om het technisch lezen.</p> <p>Spelend leren stond op de rol om aangepakt te worden in de kleutergroepen. Dit is niet gebeurd. Veel tijd en aandacht is gegaan naar andere, en in dit geval urgentere zaken. Komend jaar laten we dat terugkomen.</p>	

Uitwerking GD3: Er is sprake van een professionele leergemeenschap waarin leerkrachten en medewerkers van en met elkaar leren, zich ontwikkelen en ruimte is voor talentontwikkeling.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Professionele leergemeenschap - beroepshouding - cultuur.
Huidige situatie + aanleiding	De leerkrachten leren van en met elkaar in werkgroepen tijdens werkoverleggen, werkgroep overleg, teambijeenkomsten. Individuele scholing is op vele manieren mogelijk en wordt door de vereniging gestimuleerd. Scholing altijd in overleg met de directie. Via de gesprekscyclus krijgen medewerkers de kans eigen leerbehoeften (talentontwikkeling) kenbaar te maken en in te zetten in het taakbeleid. Geconstateerd wordt dat gesprekken niet altijd doorgang krijgen en werkgroepen minder structureel bij elkaar komen.
Gewenste situatie (doel)	De leerkrachten leren van en met elkaar in werkgroepen tijdens werkoverleggen, werkgroep overleg, teambijeenkomsten. Medewerkers volgen Individuele scholing. Er is een gesprekkencyclus. Twee maal per jaar spreken werkgever en werknemer over de ontwikkelingen van de werknemer. De werknemer houdt een digitaal bekwaamheidsdossier bij. Werkgroepen hanteren de PDCA cyclus en zorgen voor terugkoppeling naar team en directie en het borgen van beleid(afspraken) in handvesten per vakgebied, (korte krachtige "zo doen wij het op school") Het team voert vanuit de werkgroepen en de doelen geplande collegiale consultaties uit. Op de school heerst een professionele cultuur waarin men van en met elkaar leert, waarin men elkaar aanspreekt op professie, waarin het altijd gaat over de persoon in de rol als onderwijsprofessional en waar men op een positieve manier elkaar aanspreekt op de gezamenlijke doelen en afspraken.
Activiteiten (hoe)	In 2021-2022 worden de werkoverleggen geïntroduceerd. Deze vervangen de bouwvergaderingen. Onderwijsprofessionals komen één maal per drie weken bij elkaar om gezamenlijk te werken aan onderwijsontwikkelingsdoelen. Leerkrachten van de onderbouw komen één maal per drie weken bijeen, apart van de werkoverleggen. Doelen voor werkgroepen worden i.o.v. met die werkgroepen geformuleerd. Via de PDCA cyclus gaan de werkgroepen aan de slag met de vastgestelde doelen voor die groep. De teammemo wordt ingevoerd, mededelingen gaan eens per week zo veel mogelijk via de teammemo. Directie beschrijft een gedegen gesprekkencyclus waarin het helder is voor medewerkers waar het gesprek over gaat (voortgang, persoonlijke ontwikkeling), wat er van hen verwacht wordt, wat een voortgangsgesprek is en wat een beoordelingsgesprek. Directie plant klassenbezoeken voorafgaand aan de gesprekken. Medewerkers formuleren ontwikkelingsdoelen en geven aan hoe zij die doelen gaan bereiken en wat daarbij nodig is van anderen. Medewerkers zorgen voor een up to date dossier met diploma's in YF. Jaarlijkse Quickscan WMK onder medewerkers arbeidsomstandigheden (waaronder veiligheid en werkdruk).
Consequenties organisatie	Inplannen WO, onderbouw overleggen in de jaarkalender Elke LK aantal WO als professionalisering op de NJT. Plannen tussentijdse evaluatie gesprekken werkgroepen en directie. Opzetten en plannen gesprekken cyclus + format ontwikkelplan Plannen KB Inplannen Quickscan WMK
Consequenties scholing	Inzet ontwikkelingscoördinatoren voor de invulling van de werkoverleggen aanschaf literatuur ter ondersteuning en naslagwerk.

School Vest

Betrokkenen (wie)	alle medewerkers vest
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie als kartrekken, alle medewerkers Vest
Kosten	Afhankelijk van scholing personeel.
Meetbaar resultaat	Zichtbare opbrengsten in handelen LK vanuit WO Uitgevoerde klassenbezoeken Handvest "Gesprekken cyclus" uitkomsten quickscan Professionals spreken elkaar aan op professioneel niveau Team leert van en met elkaar
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Einde onderwijsjaar 2021-2022 Directie i.s.m. team
Borging (hoe)	Handvest "gesprekken cyclus" Geplande zaken opnemen in de kwaliteitscyclus

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
<p>Het ontwikkelen van een professionele leergemeenschap is een verandering van denken en werken. Hierin hebben we in het afgelopen jaar stappen gezet. De werkgroepen hebben aan het begin van het jaar een startgesprek gehad waarin de opdracht is besproken en waarin doelen voor die werkgroep zijn gesteld. Daarmee zijn de werkgroepen aan de slag gegaan.</p> <p>Dit jaar zijn we ook begonnen met de werkoverleggen. Eén maal in de drie weken is er in die week tweemaal een overleg. Het onderwerp is tweemaal hetzelfde. Iedereen sluit zich bij één van de twee aan. Op die manier kan iedereen aanwezig zijn en meedoen.</p> <p>We hebben geconstateerd dat de werkoverleggen 'werken'. Alle collega's zijn over het algemeen aanwezig. Inhoudelijk hebben we de dingen (zoals EDI) die we in de werkoverleggen besproken hebben, terug gezien in de klassen (vastgesteld door klassenbezoeken). Daarnaast merken we dat een WO super handig is om snel(ler) te schakelen en tussentijdse onderwerpen te bespreken.</p> <p>De werkoverleggen zijn over het algemeen door de werkgroepen zelf voorbereid en uitgevoerd. Hierbij is het streven naar een stukje theorie gekoppeld aan LK handelen. Op die manier kunnen mensen er direct mee 'aan de slag'. Doordat de werkgroepen, en dus collega's het zelf doen, ontwikkelen we een manier van werken waarbij we van en met elkaar leren. De onderbouw sluit aan als de onderwerpen voor hen van toepassing zijn. Naast de werkoverleggen hebben we gemerkt dat het voor de kleutergroepen prettig is wanneer zij zelf nog een additioneel overleg hebben. Ook dat is dit jaar uitgevoerd. N.a.v. de werkoverleggen en de bouw overleggen hebben we geconstateerd dat de werkoverleggen wat betreft frequentie meer mogen zijn en dat de bouwvergaderingen voor de inhoudelijke bouwzaken van belang zijn. Daarom is er in het schooljaar 2022-2023 om de week een WO en eens in de maand een bouwoverleg voor onder- en bovenbouw. Die laatste worden voorgezeten door de onderwijscoördinatoren.</p> <p>De teammemo is dit jaar wekelijks gedeeld. Hierin staan het meest mededelingen. Die hoeven dan op een vergadering niet besproken te worden, dat scheelt tijd.</p> <p>De gesprekkencyclus is omschreven in het handvest gesprekkencyclus. De jaarlijkse gesprekken zijn uitgevoerd en de klassenbezoeken door directie zijn afgenomen. In die gesprekken is gesproken over ontwikkelingsdoelen van de medewerker en er is aandacht geweest voor het vormen van een digitaal bekwaamheidsdossier waarbij de medewerker aan kan tonen hoe zijn of haar ontwikkeling verloopt. De hele gesprekkencyclus wordt conform het handvest blijvend ingezet en uitgevoerd.</p> <p>Alle handvesten zijn voor al het personeel te vinden op de gedeelde digitale ruimte van Vest.</p> <p>De jaarlijkse QuickScan is niet uitgevoerd. Dit jaar heeft het hiervoor aan tijd ontbroken. De doelstelling is met het aanstellen van een preventiemedewerker voor de hele vereniging per 2022-2023 jaarlijks de QuickScan af te nemen alsmede een volledige RI&E.</p> <p>We zijn de weg ingeslagen richting een professionele leergemeenschap waarbij het team vertrouwt op de aanwezige kennis en kunde van medewerkers en op die manier sneller kan leren van en met elkaar.</p>	

Uitwerking GD4: De school heeft een goed pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen. De systematiek van Rots & Water is ingevoerd in het schoolbeleid. Leerlingen worden betrokken bij het schoolklimaat door de inzet van minicoaches. De meldcode is geïmplementeerd volgens het 'Handelingskader kindermishandeling en huiselijk geweld voor het onderwijs'. De aandachtfunctionaris brengt de meldcode jaarlijks onder de aandacht.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Pedagogisch Klimaat
Huidige situatie + aanleiding	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken met de Rots & Water methodiek. Leerkrachten zijn op de hoogte van de methodiek en aanpak. De lessen liggen vast in de agenda (jaarplanning). Onderzoek is gestart hoe we alle leerkrachten de cursus kunnen laten volgen. R&W heeft heel wat cursusdagen, in totaal 5 per LK, zeker 10 mensen moeten de cursus volgen maakt 50 dagen zonder LK, is duur en op dit moment door LK tekorten niet te organiseren... 2. We gebruiken een passend leerlingvolgsysteem (SCOL) voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen die ieder jaar wordt ingevuld. In het verleden is er een training geweest voor dit LVS en is het meerdere malen afgenomen. Echter, er is 1 training geweest en er zijn er twee, dus deel twee willen we dit jaar volgen. Daarnaast is het LVS ingevuld maar is er geen follow up geweest als het gaat om wat we vervolgens doen. Dus, voor dit jaar is het zaak de training te volgen en in te zetten op de follow-up. 3. We hebben een protocol gewenst leerlinggedrag, dit wordt ook dit jaar weer onder de aandacht gebracht zodat het hele team op de hoogte is en belangrijker nog, hier naar handelt. Ook brengt de werkgroep de regels, routines en afspraken van de school weer onder de aandacht bij PSG, BSO en onderwijs. 4. Het protocol rouwverwerking wordt dit jaar opgesteld.
Gewenste situatie (doel)	We willen een prettig pedagogisch en sociaal klimaat op school waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen. Hoe en met welke methode de dat doen, moet het toekomstige onderzoek uitwijzen. Daarnaast helpt het om de schoolregels duidelijk te hebben voor iedereen en de alle mensen zijn op de hoogte van het protocol gewenst gedrag voor LL en LK. Het LVS op sociaal emotioneel gebied wordt slim ingezet waardoor we kinderen gericht kunnen ondersteunen met dat wat zij nodig hebben. De protocollen zijn aangevuld met het protocol rouwverwerking.
Activiteiten (hoe)	De werkgroep - verdiept zich in het opruimen van de schoolregels en de gedragsprotocollen voor LK en LL, - onderzoekt R&W - stel het rouwverwerkingsprotocol op - Organiseert de training SCOL en denkt na over hoe de uitwerking van dit LVS gaat zijn. - blijft de motivator achter de R&W lessen en zet expertise in waar nodig.
Consequenties organisatie	Inzet werkgroep, mogelijk mensen vrij roosteren om te ondersteunen bij R&W lessen.
Consequenties scholing	Onderzoek naar R&W, mogelijk cursus R&W, training SCOL team.
Betrokkenen (wie)	werkgroep en team.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Corrie Zwartbol, Sandra Nunez, Stephanie Reppel, Auke van Gemert.
Kosten	Training SCOL 2400,- R&W geschatte kosten niet te zeggen.

Meetbaar resultaat	Aan het einde van het jaar: - hebben alle groepen de R&W conform de planning gegeven, R&W staat standaard op het rooster. - is het rouwverwerkingsprotocol af en is het team op de hoogte - handelt het team, PSG en de BSO conform de protocollen gewenst gedrag LK - is het team zich bewust van het protocol gewenst gedrag LL en handelt op die manier - is het onderzoek naar verdieping en uitbreiding R&W afgerond, keuze is gemaakt om door te gaan met R&W of iets anders te gaan doen.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens werkgroep vergaderingen Tijdens werkgroep leider eva in feb en juni
Borging (hoe)	Handvest gewenst gedrag LK Handvest gewenst gedrag LL Handvest rouwverwerkingsprotocol werkgroep is actief in het warmhouden van R&W (push) werkgroep is actief in het verzamelen van ervaringen en geluiden. (pull)

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag

actief

Het pedagogisch klimaat op Vest is zichtbaar goed (zie veiligheidsmetingen en de SCOL afname). We merken dat in een omgeving waar kinderen opgroeien leerkrachten goed onderlegd moeten zijn om die leermomenten op een goede manier te begeleiden. Niet alleen voor de huidige groep maar ook voor nieuwe mensen. Daarom is het onvermijdelijk voortdurend te werken aan het klimaat. Dat gebeurt door a.d.h.v. de protocollen in gesprek te zijn en te blijven. Hiermee stemmen we onze taal af en creëren we voor de leerlingen een vertrouwde en voorspelbare omgeving.

Het protocol is ook dit jaar weer besproken. In de gesprekken bleek dat er veel gesproken wordt over gewenst gedrag, en dat is heel goed. Op die manier houden we het voor onszelf scherp en weten we hoe we willen handelen. Tegelijk merken we dat we richtlijnen missen voor de momenten waarop het met leerlingen niet gaat zoals je wilt. Er zijn het afgelopen jaar momenten geweest waarop leerlingen gedrag vertoonden wat niet prettig was voor henzelf, en soms zelfs onveilig voor hen en omgeving. Hierin acteren we ad hoc en we willen ook daarvoor toch meer richting. De werkgroep heeft als opdracht in het jaar 2022-2023 die richtlijnen te ontwikkelen.

R&W is onderzocht. We zijn een R&W school, veel mensen hebben de training gevolgd en we geven de lessen zoals we dat moeten doen. Vermoedelijk kunnen we winst behalen door nog scherper te handelen als team. En we weten uit onderzoek dat het niet heel veel uitmaakt welke methode je gebruikt, als je dat maar als team ook doet. Daarnaast hebben we overleg met de makers van R&W en blijkt dat de studie goedkoper kan. Dus nu afstappen van deze methode en opnieuw beginnen met een andere is op dit moment in tijd niet verstandig. We kiezen ervoor om ons hier komend jaar op de richten. Op de studiedag in februari 2023 staat er een teamtraining op de rol.

De SCOL training is dit jaar gevolgd door het team. Daarmee zijn we in staat om de leerlingen op het sociaal emotionele gebied te volgen en ons onderwijs af te stemmen op de SE doelen die we willen bereiken. De SCOL is opgenomen in de ondersteuningscyclus. De SCOL wordt tweemaal per jaar afgenomen en na die afname staan groepsbesprekingen gepland. We starten met een proeftuin, want we willen dat de werkgroep pedagogisch klimaat de gesprekken over de groepsdynamieken en de SE ontwikkelingen voert. We starten met een aantal groepen waarbij IB en de werkgroep samen met de LK van de groep ingaat op de ontwikkelingen. Aan het einde van het jaar 22-23 bezien we of dit een meerwaarde is.

In het begin van het jaar hebben we onderzocht of er een meerwaarde zou zijn om een extra programma te draaien. Dat zou vanuit de gedachte van het NPO gedaan worden. Kinderen hebben immers tijd op school gemist door sluitingen. De werkgroep heeft dit onderzocht en vastgesteld dat er voor nu niet persé een hele grote noodzaak was en daarnaast waren de programma's niet anders dan de programma's die Vest zelf gebruikt aan het begin van het jaar gedurende de Gouden weken.

Het protocol rouwverwerking is voor groot gedeelte opgesteld. Aan het protocol voor het omgaan met scheidingen wordt gewerkt.

De meldcode is in februari 2022 op de studiedag behandeld door de aandachtsfunctionaris samen met een derden vanuit het veld.

Uitwerking GD5: Programma NPO - Rekenen	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Leerstofaanbod: rekenen, begrijpend lezen
Huidige situatie + aanleiding	Het OCW heeft het NPO uitgerold; scholen moeten hiermee de ontstane leerachterstanden bij kinderen wegwerken in de komende twee schooljaren. Elke school heeft een scan gemaakt, geanalyseerd en de achterstanden in beeld gebracht. Een keuze uit de menukaart, opgesteld door het OCW, moet worden gemaakt waar de gelden aan moeten worden besteed.
Gewenste situatie (doel)	Het doel is het wegwerken van de "onderwijsachterstanden" op rekenen.
Activiteiten (hoe)	Inzet op het rekenonderwijs: - in beeld brengen van de hiaten - opstellen reparatieplannen - uitvoeren van de plannen - aanpassen van methodeplanning
Consequenties organisatie	extra personeel extra inhuur derden en expertise.
Consequenties scholing	afhankelijk van de ontwikkelingen
Betrokkenen (wie)	ib, lk groep 6 en swv.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie
Kosten	Inzet expertise: 1500,- Inzet extra personeel: 20000,-
Omschrijving kosten	Personele kosten en inhuur derden
Meetbaar resultaat	Aan het einde van het jaar 2022-2023 zijn de onderwijsresultaten op het rekengebied voor de groepen (schooljaar 21-22) 5a, en de groepen 6 gemiddeld gestegen.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tussentijds analyseren opbrengsten, evalueren / aanpassen en uitvoering plannen, dir-ob-rt- lk.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
<p>In het jaar hebben we onderzoek gedaan naar wat kinderen van deze groepen beheersten en wat niet. Hiervoor is de periode van start van het jaar tot aan de midden toetsen gebruikt. Personele inzet is gedaan in de vorm van de RT van Vest, in ondersteuning van IB en door de leerkrachten. Dat gaf een goed beeld van de hiaten van deze groepen. Het gedeelte van de groep wat grote hiaten vertoonden hebben we daarna verder in beeld gebracht. Uiteindelijk is er met een die groep een aangepast programma gedraaid in de klas. Hiervoor is additioneel toets materiaal en expertise van het SBO vanuit het SWV ingezet.</p> <p>Omdat het nu goed in beeld is, kunnen we in het onderwijsjaar 2022-2023 met deze groep op een aangepast niveau verder. We delen de groep voor een gedeelte per dag op zodat deze sub groep gericht kan werken aan taal en rekenen op hun niveau. Hiervoor wordt een personele inzet gedaan.</p> <p>Voor het onderdeel begrijpend lezen is in het tweede gedeelte van het jaar onderzoek gedaan naar voorwaarden en beheersing van het leesniveau. In het laatste gedeelte van het jaar is gekeken naar wat nodig is voor het nieuwe jaar. Want ook taal/lezen wordt meegenomen in de subgroep.</p>	

Uitwerking GD6: Programma NPO - Sociaal emotionele ontwikkeling	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Pedagogisch Klimaat
Huidige situatie + aanleiding	<p>In 2020 en 2021 zijn er twee periodes geweest waarin de school is gesloten vanwege de wereldwijde situatie rondom corona. Dit heeft een effect gehad op de ontwikkeling van kinderen, al was het maar omdat zij voor een langere periode zonder hun peergroup zijn geweest. Of het hun ontwikkeling permanent heeft beïnvloed, is per kind verschillend en heel moeilijk vast te stellen. Op Vest hebben we de schoolscan uitgevoerd en vastgesteld dat de kinderen zelf aangegeven wat meer moeite te hebben met de omgang met elkaar.</p> <p>Het OCW heeft het NPO uitgerold; scholen moeten hiermee de ontstane leerachterstanden bij kinderen wegwerken in de komende twee schooljaren. Elke school heeft een scan gemaakt, geanalyseerd en de achterstanden in beeld gebracht. Een keuze uit de menukaart, opgesteld door het OCW, moet worden gemaakt waar de gelden aan moeten worden besteed.</p> <p>Vanuit deze NPO gelden willen we aandacht besteden aan de ontwikkelingen van kinderen op het gebied van de sociale emotionele ontwikkeling.</p>
Gewenste situatie (doel)	Op school hebben we een goed en prettig pedagogisch klimaat waarin alle kinderen zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen.
Activiteiten (hoe)	Inzet externen op extra dagen voor teambuilding en groepsvorming. Inzet training collega's op R&W Inzet extra personeel/tijd op de groepen die dat nodig hebben Inzet individuele trainingen voor kinderen waarbij o.a. angsten zijn geconstateerd.
Consequenties organisatie	Inzet personeel is een uitdaging, gezien de krapte in huis met extra mensen.
Consequenties scholing	R&W trainingen voor bepaalde teamleden
Betrokkenen (wie)	dir, werkgroep pedagogisch klimaat, ib en lk groep.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie
Kosten	geschat 20000,-
Omschrijving kosten	inzet derden, trainingen, kosten trainingen individuele leerlingen
Meetbaar resultaat	Aan het einde van dit onderwijsjaar laat de SCOL een zichtbare verbetering zien Individuele LL hebben een training gevolgd en zijn persoonlijk begeleid. zichtbare en merkbaar een prettig klimaat in de school en in de groepen.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tussentijds dir, ib en werkgroep, einde jaar tussen evaluatie

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag

afgerond

Aan het begin van het onderwijs jaar is er een training geweest op het vormen van een positieve groep. Deze heeft het hele team gevolgd. In de weken daarna is er regelmatig in werkoverleggen aandacht geweest voor de groepsontwikkeling en heeft Vest, net als de voorgaande jaren, ingezet op allerlei extra groepsvormende activiteiten tijdens de Gouden weken.

De werkgroep is gestart met onderzoek doen naar de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Hiervoor is de SCOL gebruikt, is er geobserveerd en hebben leerkrachten individuele gesprekken gevoerd. Uit die onderzoeken bleek dat het klimaat en het welbevinden voor veel kinderen in feite prima was. Onderzoek naar additionele programma's op dat gebied leken niets extra's te brengen. Wat wel opviel vanuit deze onderzoeken was een groep kinderen die op individueel niveau aangaf niet lekker in hun vel te zitten. Er was o.a. sprake van faalangstige gedachten. Die groep kinderen is in beeld gebracht. In totaal 8 kinderen hebben een groepstraject gevolgd bij een kind coach. De coach heet met alle kinderen een intake gevoerd, ouders zijn betrokken en de hele begeleidingsperiode heeft van januari tot april geduurd. In totaal zijn er 8 sessies met deze groep kinderen geweest. Resultaten waren goed, kinderen en ouders gaven aan dat het traject bijgedragen heeft aan een beter welbevinden.

De werkgroep pedagogisch klimaat heeft ook onderzoek gedaan naar een extra training van Rots en Water voor het team. Die is uiteindelijk vastgesteld op 20-2-2023. Eerder bleek met agenda's niet mogelijk. Ondertussen is er door de werkgroep tijd en aandacht besteed aan R&W door groepsbezoeken, regelmatige gesprekken, stimuleren van activiteiten en het onder de aandacht brengen van de lessen. We sluiten dit traject af in de wetenschap dat we twee maal per jaar d.m.v. de SCOL de leerlingen en hun sociale ontwikkeling en welbevinden in beeld brengen. Daarnaast is de jaarlijkse veiligheidsmeting standaard om te monitoren op schoolniveau hoe de leerlingen de school en de omgeving ervaren. Beide zijn opgenomen in onze zorg- en ondersteuningscyclus.

Uitwerking GD7: De beroepshouding van onze medewerkers is gericht op zowel de interne- als de externe ontwikkeling en processen van de organisatie.	
Hoofdstuk / paragraaf	Strategisch beleidsplan DSV
Resultaatgebied	Professionele leergemeenschap - beroepshouding - cultuur.
Huidige situatie + aanleiding	<p>De beroepshouding van de medewerkers die gericht is op interne als externe ontwikkeling past in het geheel bij het ontwikkelen van een professionele cultuur. Die houding is onontbeerlijk, zonder die houding geen ontwikkeling. Dit actieplan is bovenschools en raakt het plan van Vest waarin we omschrijven hoe we werken aan het ontwikkelen van een professionele cultuur.</p> <p>Het team van School Vest is een sterk autonoom team wat handelt vanuit professionaliteit en vanuit de bevinden die de leerkracht vaststelt in de groep. Dat is logisch, want dat is immers de dagelijkse gang van zaken. Leerkrachten vormen het onderwijs naar de behoefte van de groep en de leerlingen. In het verleden is de wens uitgesproken een cultuur te ontwikkelen waarin de onderwijsprofessionals van DSVAG van en met elkaar leren. En ook dat is logisch want het vak wordt steeds complexer. Er komt meer op de beroepskrachten af, er is meer kennis, meer problematiek en meer, en vooral verschillende, onderwijsbehoeften van leerlingen. Vanuit de maatschappij is er steeds meer druk om allerlei maatschappelijke problemen op school 'op te lossen'. De leerkracht moet van steeds betere huizen komen om het vak uit te oefenen. Een team is niet voor niets een team, je hoeft het niet allemaal alleen te doen. We zijn met veel en vele mensen samen kunnen heel veel kennis en kunde ontwikkelen om zo collectief kinderen te kunnen blijven begeleiden in hun ontwikkeling.</p>
Gewenste situatie (doel)	<p>Dat vereist een professionele cultuur waarin we naast van en met elkaar willen leren, ook ontwikkelingen van elkaar moeten aan durven en willen nemen. Het speelveld wordt te groot om op alle vakgebieden de professional te zijn. Niet voor niets zijn er specialisten op al die vakgebieden. Daar moeten we gebruik van maken. We willen specialisten in de vereniging die leerkrachten op vakgebieden kunnen ondersteunen met specifieke kennis. We willen als gevolg leerkrachten die op hun beurt dan in vertrouwen uitvoeren dat wat geadviseerd wordt.</p> <p>Uiteindelijk willen we naar een professionele leergemeenschap waarin kennis en kunde opgedaan en gedeeld wordt, ieder op zijn vakgebied en binnen zijn specialisme. Via werkoverleggen delen we kennis, met elkaar ontwikkelen we ons onderwijs en door o.a. bij elkaar te kijken en elkaar van feedback te voorzien ontstaat er een omgeving waarin niet alleen de leerlingen maar ook de leerkrachten permanent leren en ontwikkelen.</p>
Activiteiten (hoe)	<p>De beroepshouding van de medewerkers die gericht is op interne als externe ontwikkeling past in het geheel bij het ontwikkelen van een professionele cultuur. Die houding is onontbeerlijk, zonder die houding geen ontwikkeling. Dit actieplan is bovenschools en raakt het plan van Vest waarin we omschrijven hoe we werken aan het ontwikkelen van een professionele cultuur.</p> <p>Ontwikkelen van een leercultuur - door opzetten van werkoverleggen, werkgroepen werken met duidelijke doelen en worden uitgedaagd aangedragen ideeën en onderwijsontwikkelingen te onderbouwen met onderzoek. Werkgroepen organiseren werkoverleggen, deelnemers van de werkgroepen gaan op klassenbezoek voor hun vakgebied. Werkgroepen adviseren, stimuleren en geven leerkrachten feedback op de doelstellingen en uitvoering in de klas.</p>

	<p>Opzetten gesprekkencyclus - Door een gestructureerde gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkelingen van beroepskrachten, het volgen van een opleiding of cursus is één van de onderwerpen van gesprek. Daarnaast is het zaak dat beroepskrachten inzichtelijk maken hoe en waarin zij zich ontwikkelen. Hierin is de professional leidend en zal de directie stimuleren, feedback geven, motiveren en controleren.</p> <p>Stimuleren en organiseren van scholing en teamscholing, het stimuleren van samenwerking met derden, het actief binnenhalen van derden met kennis van onderwerpen en het rondkijken bij anderen in de keuken draagt bij aan het verbeteren van processen op de beide scholen.</p>
Consequenties organisatie	Inzet van werkoverleggen, gesprekken met werkgroepen en de leiders over de verwachtingen en opdrachten van de groep. inzet van een gesprekkencyclus, als vaste structuur van de organisatie. Stimuleren en faciliteren van schoolbezoeken Stimuleren van een onderzoekende houding bij alle teamleden.
Consequenties scholing	Elke LK heeft recht op Euro 500 per FTE per jaar om zichzelf te scholen. Dat bedrag kan ingezet worden, dan wel individueel, dan wel collectief voor teamscholing. I.o.m. het bestuur is er altijd ruimte voor diepte investeringen als het gaat om opleidingen van beroepskrachten.
Betrokkenen (wie)	het gehele team.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie
Kosten	15000 per jaar vanuit de CAO, additionele investeringen vanuit het bestuur, afhankelijk van de wensen. Incidenteel inhuren derden. schatting 5000
Omschrijving kosten	Opleidingen, teamtrainingen, inhuur derden.
Meetbaar resultaat	<p>Het ontwikkelen, veranderen of bijstellen van een cultuur is een proces van de langere adem. Toch willen we concreet zijn, waarin we hoge verwachtingen hebben:</p> <p>juli 2024 hebben we op School Vest een professionele leergemeenschap werkend in een professionele cultuur waarbij het team van en met elkaar leert.</p>
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	twee maal per jaar directie met bestuur
Borging (hoe)	Als de cultuur eenmaal gevormd is, is het "de manier van School Vest" en is bewuste borging overbodig, het is immers een way of life.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
<p>Dit jaar hebben we op school en op verenigingsniveau ingezet op deze ontwikkeling. Op verenigingsniveau zijn we gestart met het strategisch beleidsplan. Dat is een zeer intensief traject waarbij we met de twee scholen praten over de toekomst van de vereniging en wat we de kinderen de komende jaren willen leren. Hierin merken we dat we voorzichtige stappen zetten richting een professionele omgeving.</p> <p>Op Vest werken we nu met werkgroepen waarbij we, naast het werken aan de opdrachten en het voorbereiden en uitvoeren van werkoverleggen, de mensen stimuleren te ontwikkelen op dat vakgebied door het volgen van trainingen en cursussen. Ook stimuleren we de collega's in de gesprekken te scholen op hun vakgebied. We zien hierin dat collega's zelf aangeven waar de behoefte en waar de wensen liggen. De aanvragen voor training en cursus worden besproken en zoveel mogelijk toegekend zeker als deze passend zijn bij de ontwikkelingen van de school. Tegelijk kunnen we niet alles en iedereen op hetzelfde moment naar cursus laten gaan, vanwege financiële en organisatorische overwegingen. In het jaar 2021-2022 zijn op Vest meerdere studiedagen geweest waarbij het hele team aanwezig was. Daarnaast is er op individueel niveau gestart met reguliere bijscholing, een collega is gestart met de IB opleiding, collega's hebben trainingen op gedrag, sociaal emotionele ontwikkelingen, taalontwikkelingen en rekenvaardigheden gevolgd. De schoolleider van Vest heeft de punten behaald om opgenomen te kunnen blijven in het schoolleidersregister. We kunnen stellen dat significant meer mensen zich hebben geschoold dan voorgaande jaren.</p> <p>De gesprekken cyclus wordt op Vest uitgevoerd (zie actieplan GD4). Op vereniging niveau hanteren we een soortgelijke cyclus. De bestuurder is tweemaal per jaar in gesprek met de beide directeuren op individueel niveau. Organisatorisch komen we elke twee weken bij elkaar op het DO (Directeurenoverleg tussen bestuurder en de beide schooldirecteuren). Omdat we hele kleine organisatie zijn en veel 'zelf moeten doen' is er een grote en noodzakelijke behoefte om dit te continueren.</p> <p>We hebben op dit moment op Vest alleen intern bij elkaar gekeken. Het streven is op zijn minst om de collega's van Vest en Mühling bij elkaar te laten kijken in de keuken. Op dat gebied is er nog veel mogelijk.</p>	

Uitwerking KD1: De Lego Education leerlijn voor ICT en techniek komt tegemoet aan de leerbehoeften van leerlingen die praktisch ingesteld zijn.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Wetenschap en techniek, lego leerlijn
Huidige situatie + aanleiding	School Vest wil op een toegankelijke wijze techniek en ICT onderwijs aanbieden aan kinderen. Middels LEGO Education werken kinderen systematisch aan technische vraagstukken en gaan ze steeds meer de diepte in wat betreft hun kennis. Hier is in 2019 mee gestart. Daarnaast hebben we een ICT leerlijn uitgeschreven en ook deze behoeft meer aandacht en inbedding in de klas. Er liggen leerstofjaarplanners voor elk leerjaar waarop techniek en ICT een vaste plek hebben. Er ligt een plan voor verdere inbedding van LEGO Education. En er is beschreven hoe de afspraken geborgd en gewaarborgd worden. We zien dat leerkrachten het lastig vinden om uitvoering te geven aan het ICT en techniek onderwijs. Wat is er nog nodig om hier structureel mee bezig te zijn? Hoe plannen we het in zodat het ook echt uitgevoerd kan worden? We hebben al een leerlijn maar het inbedden is nog onvoldoende gelukt. Het is onvoldoende duidelijk of alle leerkrachten van het team bewust bekwaam zijn in het wegzetten van de leerlijn techniek en ict.
Gewenste situatie (doel)	Alle leerkrachten zijn bewust bekwaam in het wegzetten van de techniek- en ICT leerlijn. Er is vastgelegd hoe de techniek les en de ICT les eruit ziet in de groepen 1 t/m 8. De lessen worden conform die afspraken gegeven gedurende het onderwijsjaar.
Activiteiten (hoe)	Er worden geen nieuwe leerlijnen verder toegevoegd. We houden ons bij de volgende leerlijnen en middelen: -eigen leerlijn ICT: enquête is gedaan -eigen leerlijn Lego Education -inzet B-Bot en Meccanoids -inzet Techniektorens - indien nodig 2020-2021 1. Werkgroep frist de beide leerlijnen op 2. Werkgroep inventariseert waar de ontwikkelpunten zijn voor het team 3. Werkgroep organiseert werkoverleg voor begeleiding team 4. Werkgroep houdt tussentijds vinger aan de pols bij de individuele LK (hoe gaat het en wat is er nodig om....) 5. Werkgroep volgt op bij de LK (hoe gaat het met de lessen?) 6. Werkgroep omschrijft hoe techniek en ICT eruit ziet op Vest in een kort en krachtig Handvest "Techniek en ICT" 7. Werkgroep evalueert einde jaar behaalde resultaten en bepaalt wat nodig is om deze ontwikkelingen vast te houden in de toekomst.
Consequenties organisatie	Projectgroep ICT/Techniek plant vergaderingen die bijdragen aan het werken aan bovenstaande punten. Werkgroep benadert LK actief met gerichte vragen en met ondersteuning Werkgroep bereidt werkoverleg team voor
Consequenties scholing	Vooralsnog geen additionele scholing.
Betrokkenen (wie)	projectgroep en team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Werkgroep: Daniëlle Baanvinger, Marlon Huijser, Petra van 't Hof.
Kosten	n.v.t.
Omschrijving kosten	n.v.t.

Meetbaar resultaat	Alle groepen werken met de technieklijn (Robotica/Lego Education), de lessen staan op het rooster, worden planmatig gegeven en leerkrachten zijn voldoende onderlegd. Alle groepen werken met en aan de ICT leerlijn. De hele leerlijn is verweven in het dagelijkse programma en waar nodig zijn aparte lessen gericht op ICT vaardigheden. Er is een Handvest "Techniek en ICT" waarin kort en overzichtelijk staat hoe techniek en ICT op Vest gegeven wordt.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Twee maal per jaar een evaluatie, in februari en einde schooljaar met werkgroep leider en directeur.
Borging (hoe)	Opstellen handvest "Techniek en ICT" Opnemen in borgingscyclus.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
<p>De werkgroep is dit jaar bezig geweest met de techniek kerndoelen en de leerlijn. Halverwege het jaar is al gesteld dat we te ambitieus zijn geweest met het willen realiseren van zowel ICT als Techniek in deze periode. De focus is gegaan naar techniek. De ICT leerlijn wordt daarmee doorgeschoven naar het volgende jaar.</p> <p>Wat is bereikt: N.a.v. de interne enquête heeft de werkgroep veel nuttige informatie opgehaald. We zien door de bank genomen dat techniek met regelmaat gegeven wordt. Tegelijk lezen we dat er ook factoren zijn die de hoeveelheid lessen en de inhoud van de lessen belemmeren. O.a. het ontbreken van een duidelijke leerlijn, het in staat zijn techniek lessen te koppelen aan het al aanwezige aanbod, de tijd op het rooster en het in sommige gevallen onvoldoende hebben van passend technisch materiaal. Ook de kennis en kunde van de LK op het gebied van techniek speelt een rol.</p> <p>De werkgroep heeft de kerndoelen in beeld en heeft in beeld waar we deze doelen in onze methodes en lessen aan bod kunnen laten komen. De werkgroep heeft ook goed in beeld wat er is aan materiaal. Hieruit volgt de volgende stap, namelijk koppelen van praktische techniek aan die lessen. De leerlijn techniek die op Vest aanwezig is, wordt onderzocht om deze passend te maken in het aanbod.</p> <p>De techniek werkgroep ervaart de keuzes van de school. We zetten met de school in op ons lesmodel en het rekenonderwijs. Daarnaast beraden wij ons op het strategisch beleidsplan. Dat maakt dat beschikbare werkoverleggen en studiedagen meer dan gepland ingezet zijn voor die ontwikkeldoelen. En dat heeft als resultaat dat techniek nog niet de aandacht heeft gekregen die gepland was.</p> <p>Wat gaat er gebeuren in 2022-2023:</p> <p>De werkgroep: • Continueert het proces van het koppelen van ons huidige aanwezige aanbod aan de leerlijn techniek • Stelt daarbij de vraag of het op het rooster als apart vak moet, hoeveel tijd het vak techniek effectief moet krijgen, of dat het op kan gaan in het aanbod van de zaakvakken. Na het stellen van de vraag formuleren zij ook een antwoord. • Deelt de bevindingen komend jaar in één van de werkoverleggen, en is daarin helder wat de werkgroep vindt en hoe de rest van het proces verloopt. • Stelt een handvest techniek samen op basis van bovenstaande. • Einde van het schooljaar 2022-2023 hebben we de technische leerlijn verwerkt en is het voor iedereen helder hoe we deze leerlijn weg hebben gezet in ons aanbod.</p> <p>De werkgroep heeft de opdracht om de ICT leerlijn te onderzoeken. Hierbij stellen we in het evaluatiegesprek vast dat we één van de 4 leerlijnen, te weten Sociale media, samen met de werkgroep pedagogisch klimaat willen bespreken. Hier plannen we aan het begin van het jaar een overleg met de twee werkgroepen tegelijk.</p> <p>Voor de andere drie ICT leerlijnen geldt dat de werkgroep het komende schooljaar die lijnen helder heeft, onderzocht heeft hoe we daar al handen en voeten aan geven en suggesties geeft voor de aanvulling van het nog ontbrekende aanbod. Als het lukt, willen we ook hier een handvest voor hebben liggen. Tegelijk weten we dat de focus ook komend jaar op andere ontwikkelingen ligt. We blijven ambitieus, zij het met enige voorzichtigheid.</p>	

Uitwerking KD2: Heldere communicatie over afspraken en controle op het nakomen van de afspraken	
Hoofdstuk / paragraaf	Kwaliteitszorg
Resultaatgebied	Professionele leergemeenschap - beroepshouding - cultuur.
Gewenste situatie (doel)	Binnen onze school is het duidelijk hoe er gecommuniceerd wordt over gemaakte afspraken. Ontwikkelingen vanuit een werkgroep moeten vertaald worden naar het team. Afspraken worden gemaakt en natuurlijk is het wenselijk die afspraken gezamenlijk uit te voeren.
Activiteiten (hoe)	Gemaakte afspraken worden vastgelegd in de zogenoemde Handvesten. Het handvest is een A4 met daarop zo kort mogelijk wat de afspraak is en voor welk vakgebied deze kaart geldt. Het doel is kort en bondig te zijn en met deze kaarten te laten zien: zo doen we het op School Vest. Vanaf dit schooljaar werken de werkgroepen naar zo'n handvest toe.
Betrokkenen (wie)	team onder aansturing van de directeur samen met de ontwikkelingscoördinatoren
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	afgerond
<p>In het afgelopen jaar hebben we steeds meer zaken vastgelegd in handvesten. Hiervoor is een ruimte ingericht op de gedeelte digitale omgeving. De handvesten zijn in 4 categorieën aangemaakt; activiteiten, personele zaken, onderwijs en organisatie. Alles wat we tot nu hebben afgesproken is opgesteld in een handvest en wordt als leidraad en naslagwerk gebruikt. Alle collega's werken hier nu mee. Werkgroepen die iets afhameren, zetten dat direct in een handvest. Activiteiten zijn in het afgelopen jaren vastgelegd in een handvest zodat bij een volgende keer de afspraken zo van de plank gepakt kunnen worden. Dat scheelt heel veel tijd, want het wiel hoeft niet elk jaar opnieuw te worden uitgevonden. Tijd die in het onderwijs gestoken kan worden! Daarnaast is het met het vaststellen van bepaalde manieren van werken veel beter te monitoren of interventies werken, of juist niet.</p> <p>Het vastleggen van afspraken is één ding, het naleven en werken vanuit die afspraken is een tweede. In het lopende jaar is met regelmaat aandacht besteed aan die ontwikkeling. Tegelijk zien we dat we hierin met het team nog een weg te gaan hebben, zeker door het toetreden van nieuwe collega's. De structuur van het maken van handvesten kunnen we afronden. De uitwerking en de opvolging van wat er in de handvesten staat, is een traject van de langere termijn. We spreken dan over een gedrags- en culturele verandering. Dat behoeft de aandacht de komende jaren en verwerken we in onze organisatie structuur.</p>	

R. Los
MR voorzitter

Datum: 21-10-2022

Handtekening: 